

就職する前に、人を雇う前に
知っておきたい

基礎知識

労働トラブルを防止するために！

令和元年版



はじめに

労働関係法の制度を知ることは、働く方にとりましては自らの生活を守るために、事業者の方にとりましては円滑な企業経営を確保するために大切な要素であり、双方にとって欠かすことができない大切な要素です。しかしながら、就業形態の多様化や労働契約の個別化が進み制度が複雑になってきており、働く人も雇う人も自分たちにとって必要な正しい知識が求められています。

本市では平成25年に「就職する前に、人を雇う前に知っておきたい基礎知識」を作成し、平成29年には同冊子の改訂版を発行しました。その後も、いわゆる働き方改革関連法の施行をはじめ、労働関連の法律やルールが変わってきています。そこで、豊中市の労働相談に寄せられる事例などを勘案し、このたび基本的な労働のルールを理解してもらうため、全面的に改訂しました。

本冊子の作成にあたりましては、大阪府社会保険労務士会の会員の皆さまに全面的なご協力のもと、労働団体と商工団体の方々にご協力いただきました。この場をお借りしまして感謝申し上げます。

ぜひともこの冊子をご活用いただき、働く皆さまが安心して職業生活を送られることはもちろん、事業者の皆さまの経営の健全化とますますのご発展のために、少しでもお役にたてればと願っております。

令和元年(2019年)12月
豊中市 市民協働部 くらし支援課

労働トラブルを防止するために！ 知っておきたい基礎知識

目次

①	ハローワークの求人票と実際の労働条件の内容が違うのですが、 どうしたらいいですか？	1～2
②	最低賃金に満たない金額しか支払われていないように思いますが どうしたらいいですか？	3～4
③	「固定残業制だから、いくら残業しても給料は変わらない」と 言われましたが、問題ないのでしょうか？	5～6
④	アルバイトに年次有給休暇はない、と言われましたが、 本当はないのでしょうか？	7～8
⑤	こんな場合は労働者災害補償保険が利用できますか？	9～10
⑥	上司からパワーハラスメントを受けています。 どうしたら良いのでしょうか？	11～12
⑦	退職勧奨と解雇はどう違うのですか？	13～14
⑧	がんになりました。この先どうしたらよいのでしょうか？	15～16
⑨	労働組合ってなんですか？	17～18
	相談窓口一覧	19～20



③「固定残業制だから、いくら残業しても給料は変わらない」と言われましたが、問題ないのでしょうか？



超過勤務手当（固定残業代）が毎月支払われているということで、毎月の残業代が支払われません。タイムカードでは、多い月は40時間程度の残業になることもあります。これは問題ではないのでしょうか？



正確に時間外労働時間数や休日労働時間数及び深夜労働時間数を算定し、固定の残業手当を超える場合は、その超えた時間分の割り増し賃金の支払いが必要であるため問題があります。

固定残業代とは、企業が一定時間の残業を想定し、あらかじめ月給に残業代を固定で記載し、残業時間数にかかわらず固定分の残業代を支払うという制度です。

労働者のためのワンポイントアドバイス

固定残業代として支給される場合、毎月一定の給与が保障されるというメリットがあります。そのためには、企業が就業規則への規定並びにその就業規則を労働者に周知していることが大前提となります。まずは企業がそのルールに従って割増賃金（時間外労働は基本単価の1.25倍、法定休日労働は基本単価×1.35倍、深夜労働は基本単価の0.25倍で計算）を支払っているかの確認をしてください。

また、労働時間についての知識も必要です。そもそも労働時間とは使用者の指揮命令に基づく時間であること、時間外労働は恒常的なものではなく突発的に発生するものである、ということを理解し、正しい労働時間の把握、無用な時間外労働の削減にも努めながら、適正な割増賃金の請求を行ってください。

時間外労働は
1.25倍

法定休日労働は
1.35倍



事業主のためのワンポイントアドバイス

時間外労働（残業）をした場合、企業は労働基準法第37条により、労働者に対して「その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の1.25倍以上」の割増賃金（残業代）

を支払う義務があります。（法定休日は1.35、深夜は0.25）残業代を基本給や手当に含めて支給することは、以下の適正な運用により違法とはなりません。

1. 就業規則に固定残業代について規定し従業員に周知すること
 <規程例>第〇条 〇〇手当は固定残業手当として、あらかじめ設定した時間（〇〇時間）に対して支給し、実際の労働時間がこれを超えた場合は、法令に基づき割増賃金を加算して支給する。
2. 固定残業の時間数が、36協定の上限時間を超えないこと
3. 固定残業代を除いた基本給与額が、最低賃金を下回っていないこと

上記の運用には、労働時間の把握は不可欠です。働き方改革関連法の一つとして、労働安全衛生法が改正され、タイムカードによる記録、PC等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、管理監督者や裁量労働制の適用者も含めたすべての労働者の労働時間の把握が義務化されたことも併せてご留意ください。

なお、労働基準法第115条における賃金等請求権の消滅時効の期間は2年とされていますが、民法の一部が令和2年4月から改正され、一般債権の消滅時効の期間について、複数あった時効の期間が統一され、「知った時から5年（権利を行使することができる時から10年の間に限ります。）」とされることになりました。それに伴い、今後、労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効も改正されることが検討されています。もし賃金未払い請求の訴訟等になれば、遡っての相当額の割増賃金の支払請求がなされる可能性があります。企業のリスク管理として、適正な労働時間の把握及び適正な割増賃金の支払いについて経営者が理解し、人事担当者、管理職などへ周知徹底が必要です。



⑤ こんな場合は労働者災害補償保険が利用で きますか？



営業職で、ご家庭を訪問することがよくあります。先日、訪問先の玄関前でチャイムを鳴らすと飼い犬が走ってきて、突然私の足に噛みついてきました。こんな時は労災になりますか？



業務遂行中の事故ですので、労災が申請できます。また、けがをさせた行為者がいるので（この場合は犬ではなく、訪問先の人になります）、第三者行為災害届を提出する必要があります。

労働者のためのワンポイントアドバイス

労災保険とは、雇用されている立場の人が工作中や通勤途中に起きた出来事に起因したケガ・病気・障害、あるいは死亡した場合に国から保険給付を行う制度です。正しくは、労働者災害補償保険といい、この名のとおり労働者やその遺族の生活を守るための社会保険で、パート・アルバイトなどの雇用形態にかかわらず、すべての労働者が適用となります。

まずは、以下について会社への報告が必要です。

1. 負傷日時、場所、具体的な状況および原因
2. 労災指定病院で受診したかどうか
3. 負傷の程度（休業するかどうか）
4. 単独か第三者がいるか
5. 被災者の情報（職種含む）

労災指定病院であれば、療養補償給付（様式5号）に

1. から 5. の内容等を記載し提出することで、無料で治療を受けることができます。その場合、病院には労災であることを伝え、決して健康保険証で治療を受けないようご注意ください。第三者行為災害届については、会社から管轄の労働基準監督署に提出してもらってください。もし会社が提出されない場合は、労働基準監督署にご相談ください。



事業主のためのワンポイントアドバイス

労働者を1人でも使用する事業所は、労災保険の加入の手続きが必要です。加入は会社単位（複数の事業所がある場合は事業所単位）で行います。「労災を使うと保険料が上がるので、治療費は会社負担として、提出しないでおこう」と思う人もいますが、事業形態によっては、料率が上がらない場合もありますし、そもそもそれは労災隠しになります。労災請求に関わらず、安全配慮義務は会社の義務です（労働契約法5条）ので、労働者の業務上のケガや病気については、本来、会社が補償する責任を負っています（労働基準法75条以降）。労災保険による補償がある場合には、その範囲で責任が免除される（労働基準法84条1項）ので、もし労災保険を使わない場合、会社の責任が残ってしまいます。

さらに、労働者が「会社が労災保険の請求手続きを妨げた」として、不法行為・債務不履行（安全配慮義務違反）などの事由により被災者等から会社に対し民法上の損害賠償請求がなされることもあります。

労災の給付内容は以下の通りです。

※通勤災害の保険給付には（補償）という言葉はつきません。

- ・療養（補償）給付… 病院の治療費
- ・休業（補償）給付… 休業損害
- ・傷病（補償）給付… 重傷を負い、1年6か月が経過しても治らない場合に支払われる給付金
- ・障害（補償）給付… 後遺障害が残ったときの給付金
- ・介護（補償）給付… 介護が必要になったときの給付金
- ・遺族（補償）給付… 労働者が死亡したとき遺族に支払われる給付金
- ・葬祭料… 労働者が死亡したとき遺族に支払われる葬儀費用

尚、給付の申請をした場合、労災として適用されるかどうかは、会社や個人が判断するのではなく、国に決定権があります。



⑦ 退職勧奨と解雇はどう違うのですか？

Q 正社員として働いて3年目になりました。先日、些細なミスをしてしまい、上司から呼び出され「この仕事に向いてないんじゃないの。もう、うちでやってもらう仕事も無さそうやな…」と言われました。これは解雇ということでしょうか？

A 解雇とは、労働者の意思にかかわらず、会社側から労働者に対し、一方的に労働契約の終了を求める意思表示です。一方、退職勧奨は会社が労働者に対して自主的な退職を求める方法であり、退職するか否かを定める決定権は労働者にあります。上記の場合、暗に退職勧奨をしていると言えるでしょう。退職に応じたくない場合はその旨の意思表示をする必要があります。

労働者のためのワンポイントアドバイス

「辞めれば。」等のように解雇か退職勧奨か、わかりかねる曖昧な言い方をされた場合は、毅然とした態度で「それは解雇ということでしょうか。」と会社側の意思をご確認ください。解雇の場合は、労働基準法第20条で、「少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。この予告日数は平均賃金を1日分支払った日数だけ短縮できる。(但し、適用除外のケースも有り・右図参照)」と定められています。また同法第22条で、解雇の理由について労働者が請求した場合には、会社は証明書を交付しなければならないと定められています。同様に、退職時に退職証明書を求めることも可能ですので、退職後労使間でのトラブルを回避する方法として、予め退職理由について齟齬がないよう証明書で確認されることをお勧めいたします。さらに、万一、解雇予告手当が支払われない場合や解雇理由証明書を請求しても交付してもらえない場合は、事業所を管轄する労働基準監督署にご相談下さい。

事業主のためのワンポイントアドバイス

成績や態度の悪い労働者を解雇しようとする場合、それまでに会社は解雇を回避

する努力が求められます。例えば、労働者に対し、改善するよう教育・指導を行う、あるいは配転を行う等あらゆる手段を尽くす必要があります。教育・指導を行った内容、労働者の改善状況を逐次記録されることも併せて行いましょう。書面で明文化することによって、『言った・言わない』のトラブルを回避することができます。

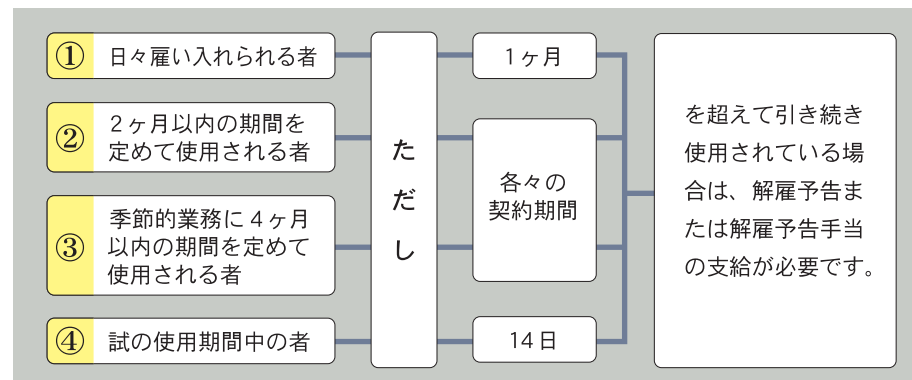
退職勧奨を行う場合は特に法的規制はありませんが、労働者が退職勧奨に応じない旨の意思表示をしているにもかかわらず、度を越えた執拗な退職勧奨が行われた場合や、不合理な配転を示唆したり、仕事を取り上げたり、脅迫と言えるような行為が見られる場合には、不法行為として損害賠償請求の対象にもなりかねません。労働者の退職勧奨については慎重な対応を取りましょう。

解雇予告が適用されない者

解雇予告の適用除外

以下に該当する労働者については、解雇予告の規定が適用されません（労働基準法第21条）

- ① 日々雇い入れられる者
(1ヶ月を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)
- ② 2ヶ月以内の期間を定めて使用される者
(契約で定めた期間を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)
- ③ 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者
(契約で定めた期間を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)
- ④ 試の使用期間中の者
(14日を超えて引き続き使用された場合は予告の対象)





⑧ がんになりました。この先どうしたらよいで しょうか？



がんになりました。会社には迷惑をかけたくないので、退職しようと思っています。でも家族のことも将来のことも心配だし。どうすればよいでしょうか？



まずは会社に状況を説明・相談をすることが必要です。そして、会社に休職規定や病気療養のための制度があるのか確認しましょう。有給休暇や健康保険の傷病手当金、場合によっては障害年金を受給することができる場合があります。

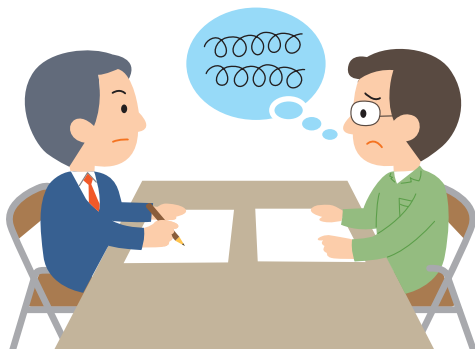
労働者のためのワンポイントアドバイス

がんになるととても不安ですね。まずは会社に相談することが大切です。会社が知りたい情報は次のような情報です。①いつからどのくらい休みが必要なのか ②現在の体調はどうなのか ③仕事をあなた自身が続けたいと思っているのか ④職場復帰の見込みはあるのか ⑤会社として配慮してほしいことがあるのか。

そして、しっかりと就業規則に書かれている会社の休職規定があるのかどうか確認しましょう。あれば、その規定内容を確認しましょう。

健康保険制度には、傷病手当金という制度があり、仕事に就くことができず、給与がもらえないときに最長1年6ヶ月もらえる手当です。また、月内にかかった医療費の自己負担額が高額になった場合、一定の金額が払い戻される高額療養費制度もあります。障害年金も場合によっては受けることができます。仕事をやめないともらえないわけではありません。

様々な制度を利用して、どうするのがあなたの人生にとって一番良いのか考えてみましょう。



事業主のためのワンポイントアドバイス

最近は医療技術の進歩もあり、不治の病と言われていた病気でも、長く付き合っていく病気になってきています。病気になったからといってすぐに仕事をやめなければならないということではなくなってきています。せっかくの経験豊富な労働者を失わないためにも、会社として運用できる制度を検討しましょう。

まずは休職に関する規定です。休職規定は必ず設けなければならない規定ではありませんので、会社の状況を考え、運用できるルールを決めます。また、復帰する労働者のために短時間制度を採用するのも一つでしょう。他には、有給休暇の時間単位取得をルール化し、最低限の有給休暇で診察や治療の時間を確保することもできます。いずれにしても、こういった制度は労働条件ですので、ルールがあるのであれば就業規則に定める必要があります。就業規則に書いていない場合は、トラブルの元になります。今一度、就業規則を見直してみたいはいかがでしょうか。

また、仕事と治療の両立には、他の労働者の理解が不可欠です。業務内容をしっかり棚卸し、業務の共有を図り、全体でフォローできるようにしましょう。

厚生労働省が「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」をホームページに掲載しています。参考にご覧ください。



MEMO

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

労働者・事業者どちらからの相談もお受けしています。

本冊子に掲載していることをはじめ、自分のケースはどうなんだろうといったお悩みをお持ちの方はお気軽にご相談ください。労働相談専門の相談員が無料で助言を行っています。

豊中市 労働相談

相談日時：毎週月・水・金曜日（年末年始・祝日除く）
10時から12時、13時から16時

相談場所：豊中市北桜塚2-2-1
（生活情報センターくらしかん2階）
※予約不要、電話での相談も可能です。

電話：06-6858-6863（豊中市 市民協働部 くらし支援課）

大阪府 労働相談

相談日時：毎週月曜日から金曜日（年末年始・祝日除く）
9時から17時45分

相談場所：大阪市中央区石町2-5-3
（エル・おおさか南館3階）
※予約不要、電話での相談も可能です。

電話：06-6946-2600（大阪府総合労働事務所）

労働者の相談はこちらも利用できます。

連合大阪（日本労働組合総連合会大阪府連合会）

相談日時：毎週月曜日から金曜日（年末年始・祝日除く）
10時から17時30分

相談場所：大阪市中央区大手前2-1-7（大阪赤十字会館5階）
※予約不要、電話での相談となります。

電話：0120-154-052（連合大阪）

事業者の相談はこちらも利用できます。

豊中商工会議所

労務、補助金・助成金の活用、就業規則のアドバイスなど事業主のための各種専門相談を行っています。相談内容に応じて専門家をコーディネートしますので、気軽にご相談ください。

相談日時：毎週月曜日から金曜日（年末年始・祝日除く）
9時から17時30分

相談場所：豊中市岡町北1-1-2（豊中商工会議所）
※相談日時については、事前に予約が必要です。

相談予約・電話：06-6845-8004（豊中商工会議所）



豊中市 市民協働部 くらし支援課

〒560-0022

大阪府豊中市北桜塚 2-2-1
(生活情報センターくらしかん 2階)

電話番号：06-6858-6863

